Report

VORSPRUNG FÜR VORSORGE
IPV/
Industrie-Pensions-Verein e.V.
Partner von BDI und BDA

Die betriebliche Altersversorgung wird gestärkt

Das 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz ist in Kraft getreten



Inhalt

Erleichterung beim Sozialpartnermodell 2
Der Abfindungsrahmen von Bagatellanwartschaften erhöht sich 2
Opting-out auch per Betriebs- oder Dienstvereinbarung 3
Pensionsfonds: Ratenzahlungsmöglichkeit und Sterbegeld an Dritte 3
Wertguthaben: Bezug einer vorzeitigen gRV-Rente kein Störfall mehr 3
Geringverdiener: Verbesserung beim Förderbetrag (§ 100 EStG) 3
Fortführungsrecht für bAV-Verträge nach entgeltfreien Zeiten erweitert 3
Anspruch auf vorzeitige bAV-Altersleistung bei Bezug einer gesetzlichen Teilrente – auch im Durchführungsweg Pensionskasse 4
Ab wann die Änderungen gelten 4
Bewertung 4

Mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt ist das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG 2.0) am 22.01.2026 in Kraft getreten. Damit verbunden sind mehrere Änderungen, die die betriebliche Altersversorgung (bAV) flexibler und attraktiver machen sollen. Nachfolgend finden Sie eine kurze Übersicht der wesentlichen Anpassungen und zu welchen Zeitpunkten sie in Kraft treten.



Erleichterung beim Sozialpartnermodell (§ 24 BetrAVG)

Das Sozialpartnermodell (SPM) wird künftig leichter nutzbar sein. Zwar bleibt die reine Beitragszusage weiterhin nur im Rahmen eines Sozialpartnermodells möglich, aber Arbeitgeber können sich künftig auch branchenfremden Sozialpartnermodellen anschließen, etwa über einen „Andock-Tarifvertrag" oder wenn die zuständige Gewerkschaft mehrere Branchen abdeckt.

So kann in einem Tarifvertrag die Teilnahme an einem branchenfremden Sozialpartnermodell geregelt werden, sofern dieses auf einem Tarifvertrag beruht und dessen Sozialpartner zustimmen. Damit könnten beispielsweise die Metall-Sozialpartner die Teilnahme am Chemie-Sozialpartnermodell mit Zustimmung der Chemie-Sozialpartner per Tarifvertrag regeln.

Ohne einen solchen „Andock-Tarifvertrag" kann ein Sozialpartnermodell für andere Branchen genutzt werden, wenn die Gewerkschaft, die das Sozialpartnermodell in einem Tarifvertrag für eine bestimmte Branche vereinbart hat, gemäß ihrer Satzung auch weitere Branchen vertritt. Auch hier müssen die Sozialpartner, die den SPM-Tarifvertrag abgeschlossen haben, der Teilnahme zustimmen.
Ferner wurde klargestellt, dass eine reine Beitragszusage auch dann vorliegt, wenn die Sozialpartner sich mangelhaft oder gar nicht an der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells beteiligen.

BEISPIEL

Die Gewerkschaft ver.di hat das Banken-Sozialpartnermodell vereinbart, vertritt aber auch den Öffentlichen Dienst. Ein Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes könnte theoretisch das Banken-SPM nutzen, sofern die Banken-Sozialpartner einverstanden sind.

Der Abfindungsrahmen von Bagatellanwartschaften erhöht sich (§ 3 Abs. 2, Abs. 2a BetrAVG)

Auch bei kleinen Anwartschaften („Bagatellanwartschaften") gibt es Neuerungen. Zum einen erhöht sich die Bagatellgrenze für die einseitige Abfindungsmöglichkeit des Arbeitgebers von Rentenanwartschaften von 1,0 % der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV auf 1,5 % (Kapital: 12/10 bzw. 18/10).

Dies entspricht 59,33 EUR Monatsrente bzw. 7.119 EUR Kapitalleistung im Jahr 2026.

Darüber hinaus wird mit Zustimmung des Arbeitnehmers eine Abfindung möglich sein, wenn die Anwartschaft 2 % (2026: 79,10 EUR Monatsrente) bzw. 24/10 der Bezugsgröße (2026: 9.492 EUR Kapitalleistung) nicht überschreitet und sie in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt wird. Eine solche Abfindung bleibt dann steuer- und sozialversicherungsfrei.

Fall	Rechtsgrundlage	Schwelle (Bezugsgröße § 18 SGB IV)	Monatsrente (2026)	Kapitalleistung (2026)
Einseitige Abfindung durch Arbeitgeber	§ 3 Abs. 2 BetrAVG	1,5 % (Kapital: 18/10)[1]	59,33 EUR	7.119 EUR
Abfindung mit Zustimmung des Arbeitnehmers (Zahlung in die gesetzliche RV)[2]	§ 3 Abs. 2a BetrAVG	2,0 % (Kapital: 24/10)[1]	79,10 EUR	9.492 EUR

1 Die in Klammern genannten Bruchteile (18/10 bzw. 24/10) beziehen sich auf die Kapitalgrenzen zur Bezugsgröße.
2 steuer- und sozialversicherungsfrei

Opting-Out auch per Betriebs- oder Dienstvereinbarung (§ 20 Abs. 3 BetrAVG)

Ein wichtiger Punkt ist die automatische Entgeltumwandlung (Opting-Out). Sie setzt künftig nicht mehr zwingend einen speziellen Tarifvertrag voraus, sondern wird auch über Betriebs- oder Dienstvereinbarung möglich sein. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber pauschal 20 % Zuschuss zahlt. Diese Erleichterung gilt jedoch nur, wenn Entgeltansprüche nicht oder auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt werden.



Pensionsfonds: Ratenzahlungsmöglichkeit und Sterbegeld an Dritte

Pensionsfonds werden anderen Durchführungswegen gleichgestellt. Die definierten Auszahlungsmöglichkeiten werden um die Ratenzahlung ergänzt.
Ferner können Pensionsfonds künftig Sterbegelder auch an Dritte auszahlen, soweit dies der Pensionsplan vorsieht.

Wertguthaben: Bezug einer vorzeitigen gRV-Rente kein Störfall mehr

Auch beim Wertguthabenrecht wurde nachjustiert. Der Bezug einer vorgezogenen gesetzlichen Rente löst keinen „Störfall" mehr aus. Wertguthaben können damit auch bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze genutzt werden.

Geringverdiener: Verbesserung beim Förderbetrag (§ 100 EStG)

Die arbeitgeberfinanzierte bAV in den versicherungsförmigen Durchführungswegen für sogenannte Geringverdiener wird **ab dem 01.01.2027** stärker gefördert. Die monatliche Einkommensgrenze wird künftig 3 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) betragen (entspricht 3.042 EUR Bruttomonatsgehalt in 2026) und ist somit dynamisch. Der maximale Förderbetrag steigt auf 360 EUR im Jahr. Der Staat übernimmt damit 30 % an freiwilligen arbeitgeberfinanzierten Beiträgen bis zu 1.200 EUR jährlich.

Fortführungsrecht für bAV-Verträge nach entgeltfreien Zeiten erweitert

Arbeitnehmer mit Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds können im Rahmen des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung (4 % der BBG) nach entgeltfreien Zeiten – etwa bei Elternzeit, Krankengeld oder Sabbatical – verlangen, dass die Verträge zu den alten Konditionen fortgeführt werden. Das Verlangen ist innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der entgeltfreien Zeit dem Versorgungsträger anzuzeigen.

Bisher galt diese Regelung nur im Falle der Elternzeit. Das erweiterte Fortführungsrecht gilt für alle Beitragsfreistellungen, die **nach dem 30.06.2026** beginnen.

Anspruch auf vorzeitige bAV-Altersleistung bei Bezug einer gesetzlichen Teilrente (§ 6 BetrAVG) – auch im Durchführungsweg Pensionskasse

Beim Rentenübergang gibt es mehr Flexibilität: Eine vorzeitige bAV-Altersleistung wird künftig auch dann möglich sein, wenn bereits eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird. Damit wird der gestiegene Bedarf nach gleitendem Übergang in den Ruhestand berücksichtigt.

Auch Pensionskassen können den Versorgungsberechtigten künftig Leistungen ohne den Wegfall des Erwerbseinkommens gewähren.

Sieht der Leistungsplan des Arbeitgebers oder die Satzung der Pensionskasse weitere Leistungsvoraussetzungen (z. B. eine Wartezeit oder ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis) vor, kann der bAV-Anspruch dennoch ins Leere laufen. –

Diese Regelung gilt **ab dem 1. Januar 2027**.

Ab wann die Änderungen gelten

Gültig	
seit 22.01.2026	Erleichterungen beim Sozialpartnermodell (§ 24 BetrAVG)
	Opting-Out auch per Betriebs- oder Dienstvereinbarung (§ 20 Abs. 3 BetrAVG)
	Abfindungsrahmen von Bagatellanwartschaften (§ 3 Abs. 2, Abs. 2a BetrAVG)
	Pensionsfonds: Ratenzahlungsmöglichkeit und Sterbegeld an Dritte bei Pensionsfonds
	Wertguthaben: Bezug einer vorzeitigen GRV-Rente kein Störfall mehr
ab 01.07.2026	Fortführungsrecht nach entgeltfreien Zeiten
ab 01.01.2027	**Verbesserung beim Förderbetrag für Geringverdiener (§ 100 EStG)**
	Vorzeitige bAV-Altersleistung bei Bezug einer gesetzlichen Teilrente (§ 6 BetrAVG)

Bewertung

Die Reformen stärken die betriebliche Altersversorgung punktuell. Misst man das 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz am selbstgesetzten Ziel der Regierung, die bAV in kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Geringverdienern zu verbreiten, so kann allein die geplante Verbesserung von § 100 EStG überzeugen. Leider werden die Verbesserungen beim Förderbetrag erst zum 01.01.2027 wirksam.

Das Opting-Out per Betriebsvereinbarung erleichtert den Einstieg, ist jedoch für Arbeitgeber aufgrund des Tarifvorbehalts nur äußerst selten nutzbar. Arbeitgeber können weiterhin einzelvertraglich das Opting-Out vereinbaren, womit aber In der Regel nur neu eintretende Mitarbeiter erreicht werden.

Die neuen gesetzlichen Regeln erhöhen außerdem die Flexibilität rund um den Ruhestand, bei entgeltfreien Zeiten und bei Abfindungen. Dies erfordert Anpassungen der internen Prozesse bei Arbeitgebern und Versorgungsträgern sowie in vorhandenen Versorgungsordnungen.

Ansprechpartner



Peter Lucke
Fachberatung
Altersvorsorge
Tel.: 030 206732-144
E-Mail: lucke@ipv.de

www.ipv.de

Tel. 030 206732-0
info@ipv.de

Impressum
Herausgeber:
Industrie-Pensions-Verein e. V.
Niederwallstr. 10, 10117 Berlin
Tel. 030 206732-0
info@ipv.de
www.ipv.de

verantwortlich für den Herausgeber:
Ulrich Beeger, beeger@ipv.de
Selbstverlag
Stand: März 2026

Alle weiteren Publikationen des IPV können Sie unter **www.ipv.de/publikationen** einsehen.

Bildnachweise:
S. 1: © Juergen Nowak/Shutterstock
S. 2: © Robert Kneschke/Adobe Stock
S. 3: © katjen/Shutterstock
S. 4: © IPV